Niveau(x) d'enseignement: 7 Numéro EDUQ : 8770071
Centre d'intérêt: 320

Etat de la situation du perfectionnement des enseignants et des enseignantes des cégeps et prise de position sur le partage des responsabilités : document de consultation / D.G.E.C., Direction des affaires éducatives. -- [Québec] : La D.G.E.C., 1986.
45 f. ; 28 cm.

Vedette(s)-secondaire(s): Québec (Province) Direction générale de l'enseignement collégial. Direction des affaires éducatives

---

Descripteur(s): Perfectionnement des enseignants * Programme de perfectionnement * Caractéristiques de l'enseignant * Responsabilité * Rôle du collège * Rôle de l'université * Rôle du gouvernement * Collégial (Ordre d'enseignement)

Le document présente la vision de la DGEC sur la situation du perfectionnement des enseignants dans le réseau des cégeps. Il situe le perfectionnement dans un cadre général, rappelle les principaux facteurs historiques, politiques et pratiques qui l'ont influencé, trace un portrait d'ensemble, établit la problématique actuelle et définit les principales actions qui découlent de son champ de responsabilité. La reconnaissance du partage des responsabilités dans le domaine du perfectionnement et l'identification des rôles respectifs qui découlent de ce partage constituent l'objectif premier du document. Par cette contribution à la réflexion entreprise, la DGEC énonce de plus comment elle entend s'acquitter des mandats qui découlent de l'exercice de son rôle propre. Le Ministre invite ses partenaires à lui faire part des commentaires que leur suggère la lecture de ce document de consultation.

Type de document: r

14524

CADRE
1940, H.-BOURASSA Est
MONTRÉAL: H2B 1S2

ÉTAT DE LA SITUATION DU PERFECTIONNEMENT DES ENSEIGNANTS ET DES ENSEIGNANTES DES CÉGEPS ET PRISE DE POSITION SUR LE PARTAGE DES RESPONSABILITÉS

DOCUMENT DE CONSULTATION

D.G.E.C.
Direction des affaires éducatives
1986-07-07

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

INTRODUCTION 1

1. RAPPEL DES FAITS 3

1.1 Historiques 3

1.2 Politiques 4

2. PORTRAIT D'ENSEMBLE DU PERFECTIONNEMENT DANS LE RÉSEAU DES CÉGEPS 9

2.1 Les pratiques dans les collèges 9

2.1.1 Les activités locales de perfectionnement 9

2.1.2 Les activités Performa 11

2.2 Les programmes gouvernementaux 13

2.2.1 Programme de subventions d'études à temps partiel 13

2.2.2 Perfectionnement collectif des enseignants du régulier 14

2.2.3 Perfectionnement collectif à l'intention des services d'éducation des adultes 15

2.2.4 Stages en entreprise 15

2.2.5 Recyclage des enseignants mis en disponibilité 16

2.2.6 Bilan des fonds investis dans les programmes de subventions au perfectionnement et au recyclage des enseignants 17

PAGE

2.3 Activités complémentaires du perfectionnement 19

2.3.1 Les programmes de subventions destinés au développement et à la recherche dans les collèges 20

2.3.2 Programme de transfert des ressources scientifiques vers l'entreprise 22

2.3.3 Les activités de coopération en éducation 23

2.3.4 Colloques et guides pédagogiques 24

2.3.5 Les centres spécialisés 24

RÉSUMÉ 25

3. PROBLÉMATIQUE ACTUELLE : LES ENSEIGNANTS ET LES ÉLÉMENTS CONJONCTURELS 27

3.1 Portrait des enseignants 27

3.1.1 L'âge, l'expérience, la scolarisation 27

3.1.2 La stabilité des enseignants 30

3.2 Éléments conjoncturels 31

3.2.1 La polyvalence des enseignants 31

3.2.2 La formation professionnelle et le développement technologique 31

3.3 Le virage technologique dans les cégeps 32

3.3.1 La révision des programmes 32

3.3.2 Les nouveaux équipements 33

PAGE

3.4 Le développement de l'éducation des adultes 34

3.5 L'enseignement privé 36

RÉSUMÉ 36

4. LES EXIGENCES DE LA SITUATION ACTUELLE 39

4.1 Des activités de perfectionnement diversifiées 39

4.2 Les zones de responsabilité 40

4.3 Partage plus clair des responsabilités 42

4.3.1 Responsabilités des collèges 43

4.3.2 Responsabilités des universités 43

4.3.3 Responsabilités du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science 43

5. LES MESURES PRÉCONISÉES 45

INTRODUCTION

Le perfectionnement des enseignants et des enseignantes a fait l'objet de divers énoncés depuis le Rapport de la Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec jusqu'à l'Énoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes. Depuis quelques années, il a connu un essor considérable. L'année 1985-1986 a été marquée d'une effervescence particulière dans le réseau collégial relativement à l'analyse de la situation du perfectionnement des enseignants [1]. La Fédération des cégeps, l'Association des collèges du Québec et le Conseil des collèges se sont impliqués, chacun à sa façon, dans ce processus en commandant et réalisant des études sur ce sujet.

La Direction générale de l'enseignement collégial a voulu également contribuer à cet effort collectif de réflexion sur le perfectionnement des personnels des collèges en élaborant le présent document.

La diversité et la quantité des ressources humaines à l'emploi des cégeps, le maintien des compétences et les besoins de ressourcement manifestés, la révision systématique des programmes d'enseignement entreprise depuis l'adoption du Règlement sur le régime pédagogique du collégial, les défis sociaux, économiques et technologiques auxquels les personnels des collèges sont confrontés, requièrent que la Direction générale de l'enseignement collégial précise ses intentions sur le perfectionnement.

Ce document présente la vision de la Direction générale de l'enseignement collégial sur la situation du perfectionnement dans le réseau des cégeps, plus particulièrement pour les enseignants. Il situe le perfectionnement dans un cadre général, rappelle les principaux facteurs historiques, politiques et pratiques qui l'ont influencé, trace un portrait d'ensemble du perfectionnement dans le réseau des cégeps, établit la problématique actuelle et définit les principales actions qui découlent de son champ de responsabilité.

---

1. Pour des raisons d'allégement du texte, nous utilisons les termes au masculin pour désigner des personnes, des fonctions et des titres, laissant aux lecteurs et aux lectrices le soin d'y inclure les hommes et les femmes lorsque le contexte s'y prête.

La reconnaissance du partage des responsabilités dans le domaine du perfectionnement et l'identification des rôles respectifs qui découlent de ce partage constituent l'objectif premier du présent document. Par sa contribution à la réflexion entreprise, la Direction générale de l'enseignement collégial énonce de plus comment elle entend s'acquitter des mandats qui découlent de l'exercice de son rôle propre.

Aussi le ministère invite-t-il ses partenaires à lui faire part des commentaires que leur suggère la lecture du présent document.

1. RAPPEL DES FAITS...

1.1 HISTORIQUES

Avant la création des cégeps, le réseau de l'enseignement professionnel postsecondaire était composé entre autres, des Instituts de technologie, des Écoles de métiers, des Écoles normales, des Écoles d'infirmières, etc. Les enseignants y étaient recrutés surtout en fonction de leur expérience industrielle et professionnelle. Hormis les enseignants des Écoles normales, très peu possédaient alors une formation psychopédagogique. La situation qui prévalait dans les collèges classiques, à l'époque, était sensiblement la même.

Afin de répondre aux besoins des enseignants en matière de formation pédagogique, le ministère de l'Éducation organisa, dès le début des années soixante, en collaboration avec les Écoles normales, des activités de perfectionnement de 30 crédits, équivalant à une année de scolarité et donnant droit à une augmentation salariale. Le niveau de scolarité et le nombre d'années d'expérience constituent de plus les deux facteurs déterminant la politique salariale. Le ministre de l'Éducation confirmait ces exigences et cet état de fait en adoptant le Règlement sur le permis et le brevet d'enseignement (Règlement n° 4) et le Règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité comme facteur servant à déterminer la qualification du personnel enseignant (Règlement n° 5).

Puis, en 1968, au moment de la création des cégeps et du transfert des personnels dans ces établissements, un programme de perfectionnement, sous la responsabilité de l'École normale de l'enseignement technique (E.N.E.T.), en collaboration avec l'École polytechnique de l'université de Montréal, fut mis sur pied afin de former des enseignants tant au niveau technique que pédagogique. De plus un nombre important d'enseignants du Québec effectuaient des stages de perfectionnement dans les Écoles normales de formation technique, en France. Ceux-ci devaient jouer le rôle de multiplicateurs dans leurs régions. Cette mission fut, par la suite, dévolue aux universités, en particulier à l'Université du Québec.

Il faut rappeler les efforts d'invention et d'organisation que les personnels des collèges ont fourni afin de favoriser l'accessibilité, rationaliser et uniformiser les structures d'enseignement, diversifier les programmes, assurer une polyvalence et favoriser le développement socioculturel.

Ces efforts devaient se traduire par un véritable "renouveau pédagogique". La volonté des cégeps de se mettre le plus possible à la portée des élèves et de transmettre des connaissances mieux appropriées aux exigences d'une société en profonde mutation entraîna l'exploration des méthodes d'enseignement et d'apprentissage qui donnèrent lieu au développement de moyens didactiques variés, à l'implantation de services d'orientation et d'aide pédagogique et à la construction de laboratoires et de bibliothèques. Dans plusieurs établissements, les activités pédagogiques ont été l'occasion d'expériences et de comparaisons. Du modèle presqu'exclusif du cours magistral, on est passé à une large gamme de méthodes d'enseignement issues des techniques audiovisuelles, des recherches sur l'apprentissage des connaissances et les phénomènes de communication de groupe. Par ailleurs, une conscience plus vive des difficultés vécues par les élèves, une ouverture plus grande à l'égard de leur diversité, de leurs aptitudes et de leurs choix ont favorisé l'adoption des nouvelles méthodes d'enseignement mieux adaptées à leurs besoins. Il convient aussi de signaler que la formation des enseignants pour les adultes était prise en main vers le fin des années '60 notamment par l'Université de Montréal.

1.2 POLITIQUES

Depuis la création des cégeps à la suite du Rapport Parent, diverses prises de positions officielles ont été adoptées identifiant des problèmes relatifs à la formation et au perfectionnement des maîtres. Signalons, entre autres, celles de la Fédération des cégeps, de la Commission d'études sur les universités, du Projet du gouvernement à l'endroit des cégeps, de la Commission d'études sur l'éducation des adultes, de l'Énoncé de politique en éducation permanente, des propositions ministérielles sur la formation professionnelle des jeunes et sur la formation et le perfectionnement des

maîtres, de même que la position du Conseil des collèges, le cégep de demain [1]. Tout récemment, ce dernier rendait publique son étude de la pratique professionnelle des enseignants et enseignantes de cégep, où, notamment, la question du perfectionnement est abordée.

Les principales orientations que l'on peut dégager de ces diverses prises de positions peuvent se résumer ainsi :

- la finalité des activités de perfectionnement vise à améliorer l'enseignement et l'école;

- les établissements scolaires doivent être la source d'inspiration et le lieu naturel d'intégration des activités de perfectionnement;

- ces activités doivent s'inscrire dans une entreprise de formation continue, s'adapter aux besoins des enseignants et à leurs qualifications antérieures et s'articuler autour de leur pratique professionnelle;

- certaines activités viseront l'adaptation à des méthodes ou programmes nouveaux d'enseignement, d'autres, une réorientation professionnelle vers l'enseignement d'une nouvelle discipline ou la préparation à l'exercice d'une autre fonction;

- De plus, certaines activités auront pour effet d'élargir la culture et la compétence pédagogique;

- Enfin, un large consensus s'établit à l'effet que le renouveau de l'enseignement collégial, l'innovation pédagogique et le développement technologique ne peuvent s'effectuer sans le concours des enseignants qui, au premier plan, s'y avèrent les artisans.

---

1. Le cégep de demain, Rapport du Conseil des collèges effectué à la suite de la consultation menée en 1984 sur le thème Le cégep de demain, pouvoirs et responsabilités, Conseil des collèges, 25 janv. 1985.

Par ailleurs, dès 1978, le Projet du gouvernement à l'endroit des cégeps [1], signale l'importance de la préparation de l'enseignant à sa profession. "Une politique de formation est inséparable d'une politique de perfectionnement" [2], y souligne-t-on. Le Livre Blanc recommandait de donner suite à certaines dispositions que l'on peut traduire dans les propositions suivantes, les trois premières s'adressent directement à l'enseignant et les six autres au collège :

1. l'enseignant devrait détenir au moins un diplôme de premier cycle correspondant à sa matière d'enseignement;

2. il lui faut maîtriser sa langue d'enseignement;

3. s'il n'a pas acquis une formation spécifique à l'enseignement (30 crédits) avant engagement, il serait nécessaire qu'il le fasse en cours d'emploi;

4. le collège doit se préoccuper de façon majeure et habituelle d'évaluer son personnel et de favoriser son perfectionnement;

5. il doit développer un service d'aide pédagogique aux enseignants;

6. il doit favoriser l'innovation pédagogique et assurer l'encadrement et le soutien aux nouveaux enseignants;

7. il doit développer des services spécifiques d'aide pédagogique, ouverts à l'ensemble des départements;

---

1. Les collèges du Québec, Nouvelle étape, Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation, 1978, p. 63.

2. Idem, p. 62.

8. l'application d'une politique d'encadrement pédagogique par le collège est préférable à l'application du règlement n° 4;

9. le collège élaborera une politique des ressources humaines s'occupant notamment du perfectionnement du corps professoral et, éventuellement, de son recyclage.

Ces orientations, définies par le gouvernement, ne pouvaient se réaliser qu'à moyen ou long terme. C'est surtout afin de faciliter leur réalisation que, dès le début des années '80, la Direction générale de l'enseignement collégial mettait sur pied les divers programmes, qu'on verra plus loin, qui devaient s'avérer une contribution à l'effort déjà entrepris en ce sens par les collèges. Pour ceux-ci, la situation s'avère complexe. Ainsi, dans les secteurs disciplinaires, l'exigence d'un premier cycle est facilement réalisable. Cependant les enseignants n'en ont pas moins besoin d'un complément de perfectionnement pédagogique. Dans les secteurs technologiques, cette même exigence s'avère plus difficilement réalisable en raison du fait qu'il n'y a pas toujours de continuité entre ce qu'offrent les cégeps et ce qu'enseignent les universités. Certaines compétences professionnelles ne s'acquièrent encore que dans le milieu industriel. De plus, la maîtrise de la langue d'enseignement n'a pas toujours constitué un critère formel d'engagement. En outre, les dispositions relatives à l'évaluation, au perfectionnement et à l'encadrement pédagogique n'ont été appliquées que partiellement et on attend toujours la naissance d'une véritable politique des ressources humaines. Les 20 premières années des cégeps démontrent que ces dispositions ne seront applicables que de façon graduée.

Légalement, au collégial, la formation et le perfectionnement des enseignants ne sont pas soumis aux dispositions réglementaires ministérielles. Toutefois, aussi bien le Règlement n° 5 sur la qualification du personnel enseignant que certaines dispositions des conventions collectives constituent un incitatif pour les enseignants à se perfectionner en majorant leur échelle salariale en fonction du niveau de scolarité. Le Règlement n° 4, pour sa part, fixe comme exigence minimale d'accès à la pratique de l'enseignement treize années de scolarité ou l'équivalent. Dans les faits, les

les conventions collectives, pour fins de rémunération, reconnaissent l'équivalent de quinze années de scolarité à tout enseignant.

La non application du Règlement n° 4 au niveau collégial, en ce qui regarde la formation psychopédagogique, a requis des collèges qu'ils établissent progressivement leurs propres critères d'embauche. Les exigences varient actuellement d'un collège et d'un département à l'autre. En effet, les comités de sélection, chargés de recommander l'engagement de candidats, sont composés différemment selon les collèges et les départements concernés. Les départements ont, selon les termes des conventions collectives, une voix prépondérante dans l'application des critères d'embauche et dans la sélection des professeurs.

Les recommandations des comités de sélection sont habituellement fondées sur la prépondérance des compétences professionnelles et des aptitudes pédagogiques. Des facteurs comme la proximité d'établissements universitaires, la multiplicité d'institutions hospitalières et commerciales, la diversité et la concurrence d'autres institutions d'enseignement influencent la sélection et la composition du corps professoral. Le rôle, la taille et la mission particulière des collèges sont également des facteurs qui jouent dans l'établissement des critères d'embauche des professeurs.

Il importe, après ce rappel des faits tenant à l'histoire et à la politique de l'enseignement collégial, d'examiner la situation du perfectionnement.

2. PORTRAIT D'ENSEMBLE DU PERFECTIONNEMENT DANS LE RÉSEAU DES CÉGEPS

Le perfectionnement des personnels des collèges s'est développé au cours des dernières années à l'aide d'un ensemble de moyens qui a permis de maintenir et de développer les habilités et les connaissances professionnelles et pédagogiques, plus particulièrement celles des enseignants.

Le perfectionnement est géré à deux paliers principaux : local et provincial. Nous décrirons donc les activités régies à ces deux niveaux.

2.1 LES PRATIQUES DANS LES COLLÈGES

2.1.1 Les activités locales de perfectionnement

Depuis 1972, les conventions collectives ou les dispositions en tenant lieu accordent des fonds aux collèges pour des fins de perfectionnement. Le budget total alloué au réseau collégial était, en 1972-1973, de 586 600,00 $, soit environ 100,00 $ par enseignant équivalent temps complet. Ce budget est passé à 1 329 900,00 $ en 1984-1985, soit environ 137,00 $ par enseignant équivalent temps complet. Les collèges éloignés des centres universitaires de Montréal, de Québec et de Sherbrooke recevaient 16,52 $ de plus, en 1976-1977, par professeur que les autres collèges et 21,50 $, en 1984-1985. Ce supplément visait à pallier les inconvénients de leur situation géographique. Un comité local de perfectionnement, formé de représentants du collège et du syndicat, détermine l'utilisation et la répartition des montants prévus.

Selon une étude effectuée sur l'allocation du budget local de perfectionnement dans onze collèges représentatifs, pour les années 1982, 1983 et 1984, ceux-ci ont alloué la somme de 448 789,00 $ pour 2 491

projets de perfectionnement locaux, soit une moyenne de 180,16 $ par projet [1].

Les activités financées par ces fonds se partagent également entre les cours crédités universitaires à caractère pédagogique ou disciplinaire et les activités non-créditées, tels ateliers, séminaires, colloques, touchant une diversité de disciplines et de programmes.

Dans ces collèges qui ont fait l'objet de cette étude, les enseignants participaient davantage aux activités non-créditées comme les séminaires, les symposiums, les colloques, etc. Ainsi, 45 % des demandes acceptées ont pour objet des activités avec unités (créditées) pour l'équivalent de 39 % des fonds disponibles. La part du Certificat de perfectionnement de l'enseignement collégial - C.P.E.C.-Performa (six collèges participant à l'étude sur les onze) représente 13 % des activités avec unités.

Les collèges possèdent des normes et des règles d'attribution des fonds consacrés au perfectionnement. Comme très peu de collèges insèrent dans leur rapport annuel une rubrique détaillée sur le perfectionnement, il est difficile de bien cerner les activités financées. Par ailleurs, il n'existe pas, à notre connaissance, de politique de perfectionnement liée à une politique institutionnelle de développement. Une politique de perfectionnement suppose une analyse prospective dans laquelle tant les collèges que le ministère se sont très peu engagés jusqu'à présent. De plus une politique de perfectionnement doit être établie en lien étroit avec une politique d'évaluation de l'enseignement et des apprentissages. Les collèges viennent tout juste de se doter d'une politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages, tel que leur en enjoint l'article 31 du Règlement sur le régime pédagogique du collégial.

---

1. Source : TISSEUR, Serge, Le perfectionnement des professeurs du collégial, Rapport d'une étude effectuée dans onze collèges du réseau public, 1984.

2.1.2 Les activités Performa

Le réseau Performa se consacrant à la formation et au perfectionnement des enseignants depuis 1973, mérite qu'on lui fasse une place spéciale.

Le premier programme implanté, en collaboration avec l'Université de Sherbrooke, conduit à l'obtention d'un certificat de perfectionnement en enseignement collégial (C.P.E.C.) axé sur la pédagogie. Ce programme vise une forme de perfectionnement continu et sur mesure. Celui-ci s'éloigne des modèles habituels universitaires car il tient compte de l'expérience professionnelle des professeurs et intègre le perfectionnement à la vie quotidienne de l'enseignant ou de l'enseignante. Le participant est ainsi impliqué dans l'identification de ses besoins, dans l'élaboration des objectifs de perfectionnement, dans la conception et dans l'évaluation de l'activité de perfectionnement.

Ce programme est implanté dans 34 établissements d'enseignement collégial en 1985-1986. Ainsi 1 170 activités de perfectionnement ont été offertes à la clientèle de Performa depuis 1973 dans plusieurs champs d'activités (technologie audio-scripto - visuelle - interventions d'enseignement, planification de l'enseignement, approches pédagogiques, mesure et évaluation, didactique). Depuis l'origine de Performa jusqu'à juin 1984, le nombre d'enseignants ayant participé à des activités dans le cadre du C.P.E.C.-Performa se chiffre à 3 114. Seulement 268 d'entre eux par contre avaient terminé leur certificat de 30 crédits en 1984.

Le réseau Performa poursuit actuellement sa croissance. Il projette de mettre sur pied, en septembre 1986, un programme de diplôme d'enseignement disciplinaire pour le collégial. Ce programme vise à assurer aux enseignants une mise à jour dans l'enseignement d'une discipline ou d'une spécialité professionnelle.

Trois programmes sont actuellement en élaboration. Il s'agit des techniques de secrétariat, d'électrotechnique et des techniques infirmières. La Direction générale de l'enseignement collégial contribuera financièrement à l'élaboration de ces programmes. 50 000,00 $ seront affectés en 1986-1987 et 1987-1988. Cette somme s'ajoute à la subvention statutaire de 75 000,00 $ que la Direction générale de l'enseignement collégial accorde annuellement au réseau Performa.

L'analyse du programme Performa [1] amène à établir les constats suivants :

- le modèle décentralisé et ouvert du programme répond incontestablement aux besoins de perfectionnement des enseignants;

- le succès de Performa est dû non pas tant à son affiliation à l'Université de Sherbrooke qu'au dynamisme des collèges qui assument la planification et l'organisation sur place des activités de perfectionnement;

- les activités locales du programme donnent lieu à l'approfondissement des questions liées à l'enseignement et à l'amorce de pratiques innovatrices;

- la majorité des participants sont satisfaits étant donné la formule décentralisée et la formation sur mesure qui prévalent.

---

1. Rapport du comité d'évaluation du programme C.P.E.C.-Performa, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke, oct. 1984.

2.2 LES PROGRAMMES GOUVERNEMENTAUX

Parallèlement aux actions locales, quatre programmes de financement d'activités de formation et de perfectionnement ont été mis sur pied par le gouvernement depuis 1981 : le programme de subventions d'études à temps partiel, le programme de perfectionnement collectif des enseignants possédant deux volets, régulier et adulte, le programme de stages en entreprise et le programme de recyclage [1].

Il convient d'examiner brièvement les objectifs de chacun de ces programmes et les budgets que le gouvernement y a consacrés.

2.2.1 Programme de subventions d'études à temps partiel

Ce programme de subvention a existé de 1981 à l'automne 1984. Il visait à subventionner les frais d'inscription et de séjour et le déplacement d'enseignants s'inscrivant à temps partiel, à des études créditées.

De 1981 à 1984, 840 projets ont été soumis, 530 ont été acceptés, pour un total de déboursés de 262 796,72 $, soit une moyenne de 495,84 $ par projet.

Ce programme de subvention individuelle a été remplacé à l'hiver 1985 par le programme de perfectionnement collectif afin de devenir complémentaire aux activités locales. Les activités soumises dans le cadre de ce programme s'avéraient souvent redondantes par rapport aux activités financées localement.

---

1. On pourra retrouver des données exhaustives sur chacun de ces programmes dans les bilans établis, en 1985-1986, par la Direction générale de l'enseignement collégial.

2.2.2 Perfectionnement collectif des enseignants du régulier

En vigueur depuis l'hiver 1985, le programme de perfectionnement collectif est offert principalement aux enseignants à temps complet, permanents ou non. Les administrateurs et le personnel non enseignant permanent y sont aussi admissibles. Actuellement en 1986-1987, ceux-ci peuvent participer à ces activités bien qu'ils ne font l'objet d'aucune subvention.

Il vise l'organisation d'activités collectives de perfectionnement permettant la mise à jour des connaissances pédagogiques ou disciplinaires des enseignants du secteur général ou professionnel. De courte durée (1 à 5 jours), l'activité peut se dérouler au collège, dans une entreprise, une université ou tout autre type d'établissement. Depuis 1985, les projets ont été répartis en deux volets : régulier et micro-informatique. Les projets liés à l'informatique couvrent l'acquisition des connaissances au niveau de la conception, la fabrication, le dessin assisté par ordinateur ou la familiarisation à de nouveaux équipements.

De 1985 à 1986, 291 projets ont été soumis, 212 acceptés, pour un total de déboursés de 724 951,00 $, soit en moyenne 2 871,00 $ par projet. Ce programme finance le traitement, les frais de séjour et de déplacement des personnes-ressources, ainsi que les frais d'inscription, de séjour et de déplacement des participants, s'il y a lieu. En 1985-1986, 73,2 % des projets présentés ne visaient pas l'acquisition de crédits universitaires.

2.2.3 Perfectionnement collectif à l'intention des services d'éducation des adultes

Ce volet du programme de perfectionnement collectif, mis sur pied à l'automne 1985, permet aux personnels enseignants permanents et non-permanents, professionnels et cadres permanents des services de l'éducation des adultes des cégeps, de répondre à leurs besoins pédagogiques ou organisationnels ou de mettre à jour leurs connaissances en fonction de l'évolution technologique.

Pour l'année 1985-1986, 60 000,00 $ ont été affectés au financement de 27 projets de perfectionnement, soit, en moyenne 2 200,00 $, par projet.

2.2.4 Stages en entreprise

Créé en 1981, ce programme de subventions permet aux enseignants à temps complet à l'enseignement professionnel de s'adapter à l'évolution technologique de leur discipline d'enseignement par un stage d'observation, de participation ou de recherche didactique dans une entreprise. Ce stage est d'une durée maximum de 45 jours. Depuis 1985, les projets ont été répartis en deux volets : régulier et micro- informatique.

De 1981 à 1986, 607 projets on été soumis, 380 acceptés, pour un total de déboursés de 1,9 M de $, soit en moyenne 5 011,00 $ par projet. Ce programme finance le traitement des enseignants, les frais de séjour et de déplacement et autres frais, s'il y a lieu.

2.2.5 Recyclage des enseignants mis en disponibilité

En vigueur depuis trois ans, le Programme de recyclage de longue durée est offert exclusivement aux enseignants mis en disponibilité dans les cégeps. Le cadre général de ce programme est stipulé dans les Dispositions constituant des conventions collectives (1983-1985). Il vise à permettre à un enseignant mis en disponibilité d'acquérir une nouvelle formation lui assurant la compétence requise pour enseigner dans une discipline autre que celle pour laquelle il a été engagé ou qu'il enseignait l'année de sa mise en disponibilité. Ce programme est souvent qualifié de mesures de résorbtion des enseignants mis en disponibilité.

Pendant la durée de son recyclage, l'enseignant reçoit son plein salaire annuel et bénéficie de tous les avantages que procure une année d'enseignement. Le recyclage d'un enseignant peut avoir une durée de un à trois ans.

Un comité paritaire de placement du secteur collégial formé de représentants de la Fédération des cégeps, du Ministère et des Syndicats, analyse et accepte les demandes de recyclage. Il en détermine également les conditions.

Depuis sa création en 1983 jusqu'en 1986, 336 projets ont été soumis, 104 projets ont été acceptés, pour un total de dégagements de 167,5 enseignants équivalents temps complet. Il a requis 5,8 M de $ établis sur la base d'un salaire annuel moyen de 35 000,00 $.

De 1983 à 1986, la moitié des projets de recyclage retenus s'adressaient à des enseignants des techniques infirmières. Les autres disciplines ou programmes particulièrement visés étaient le français et la philosophie. 39,3 % des enseignants admis au programme de recyclage possèdent un baccalauréat, 13,5 % une maîtrise, 2,9 % un doctorat et 15,4 % un certificat universitaire.

Au cours de la période de 1984 à 1986, 67,1 % des demandes retenues visaient le secteur de l'administration, 21,8 % l'informatique, 4,6 % les techniques familiales, 3,1 % la psychologie et 1,5 % les techniques auxiliaires de la justice et l'électrotechnique.

En 1985-1986, seulement 27,3 % des projets retenus font partie d'un programme ou d'une discipline où on prévoyait une expansion dans un collège de la région où oeuvrait l'enseignant. Cette situation est appelée à être corrigée en 1986-1987 puisque les collèges ont été invités à faire connaître leurs priorités. Celles-ci constituaient un des critères d'admissibilité au programme de recyclage.

La situation des enseignants ayant terminé la durée de leur recyclage, depuis le début du programme jusqu'à l'été 1986, se décrit comme suit : sur 30 enseignants, 10 sont retournés à l'enseignement de leur discipline première, 12 enseignent dans leur nouvelle discipline, 3 demeurent en disponibilité et 5 sont indécis. Par ailleurs, 6 enseignants n'ont pas encore terminé leurs études à l'intérieur du délai qui leur avait été accordé.

2.2.6 Bilan des fonds investis dans les programmes de subventions au perfectionnement et au recyclage des enseignants.

On peut établir un bref bilan du perfectionnement et du recyclage des enseignants. Le tableau suivant illustre la situation de 1981 à 1986.

Titre : Données relatives aux projets, aux dégagements et aux subventions dans le cadre des cinq programmes depuis leur création.

Programmes	Projets soumis	Pojets acceptés	Dégagement E.T.C.	Subvention $	Subvention moyenne par projet
Stage en entreprise des enseignants de l'enseignement professionnel 1981-1986	636	398	-	1 994 699,20	5 011,80
Études à temps partiel 1981 à automne 1984	840	530	-	263 997,02	498,10
Perfectionnement collectif 1985-1986	335	256	-	723 825,93	2 827,44
Perfectionnement collectif à l'intention des services de l'éducation des adultes 1985-1986	35	27	-	59 645,00	2 209,07
Recyclage des enseignants mis en disponibilité dans les cégeps 1983-1986	336	104	167,5	5 862 500,00	35 000,00
TOTAL	2 202	1 315	167,5	8 904 667,15	6 771,61

Pour l'année 1985-1986, voir tableau en annexe.

2.3 ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES DU PERFECTIONNEMENT

Plusieurs autres activités contribuent à l'acquisition et au développement des connaissances et habilités des enseignants. Il peut s'agir de la participation des enseignants à une association professionnelle, aux divers comités consultatifs du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science ou d'autres ministères, à la vie de leur propre établissement par le biais des coordinations départementales, comités conventionnés ou syndicaux, préparation de devis et soumissions pour des équipements ou encore par des activités professionnelles externes tels que la participation à un journal, à une revue ou le travail en milieu privé, etc. De plus, les journées pédagogiques organisées autour de problèmes et de thèmes liés à l'enseignement ainsi que le développement de politiques internes au collège constituent, pour les enseignants, des occasions de perfectionnement collectif.

Les enseignants peuvent également avoir accès aux bourses d'études de 2e et 3e cycle en provenance d'organismes fédéraux ou provinciaux. Enfin certains utilisent des congés sans traitement pour effectuer des activités de perfectionnement.

Par ailleurs, le gouvernement a consenti, depuis quelques années, des ressources financières dans différents programmes de subventions destinés au développement et à la recherche dans les collèges, au transfert des ressources scientifiques vers l'entreprise, à la coopération en éducation, à la tenue de colloques, à l'élaboration de guides pédagogiques. De plus, les sessions ou journées d'animation organisées par la Direction générale de l'enseignement collégial à l'intention des enseignants qui oeuvrent à l'élaboration de matériel didactique, comme l'intégration de l'enseignant dans une coproduction audiovisuelle, écrite ou informatisée doivent être considérées comme des formes de perfectionnement aux plans de l'acquisition des connaissances et à celui du comportement pédagogique.

Il convient de rappeler que la participation à des activités de recherche constitue de la part des enseignants du collégial une demande insistante et certes justifiée. La recherche, qu'elle porte sur les aspects du vécu pédagogique et didactique, sur l'innovation technologique ou sur l'approfondissement disciplinaire, constitue un moyen de ressourcement et une garantie par rapport à une meilleure exécution de la fonction d'enseignement. À cet égard, les témoignages des enseignants aux colloques annuels de l'Association québécoise de pédagogie collégiale (A.Q.P.C.) comme à l'occasion de l'enquête récente du Conseil des collèges sont particulièrement éloquents.

En particulier au secteur professionnel, il s'avère indispensable que l'enseignant non seulement fasse bénéficier l'industrie de ses compétences mais aussi qu'il en tire les expertises lui permettant de mieux ajuster ses cours à l'évolution et aux besoins du milieu industriel. Les retombées indirectes du programme de transfert des ressources scientifiques vers l'entreprise s'avèrent une autre voie non négligeable de perfectionnement.

De plus, les activités de coopération en éducation, ainsi que les colloques et la confection de guides pédagogiques, se révèlent des moments propices à l'échange des compétences et contribuent ainsi à bonifier l'enseignement. Aussi est-il opportun de considérer les programmes qui soutiennent ces activités qui peuvent contribuer indirectement au perfectionnement. Un bref examen permettra d'identifier les objectifs et les investissements de chacun de ces trois programmes.

2.3.1 Les programmes de subventions destinés au développement et à la recherche dans les collèges

Ces programmes étaient constitués de trois volets : a) PROSIP b) le développement institutionnel et c) ACSAIR.

a) Programme de subventions à l'innovation pédagogique (PROSIP)

Ce programme promouvant la recherche relative à l'"acte pédagogique", plus particulièrement à travers ses trois principales composantes - processus d'apprentissage, méthodes d'enseignement et relations professeur-élève - a permis, entre 1972-1973 et 1985-1986, de financer 300 projets pour un montant total de 7 904 199,00 $.

b) Programme de subventions à l'analyse institutionnelle

Ce programme, créé en 1972-1973, visait à contribuer à des travaux d'analyse et d'évaluation institutionnelles menés dans le réseau collégial ainsi qu'au développement de démarches - types et d'instruments d'analyse. On lui adjoignait, en 1981-1982, un volet consacré aux activités étudiantes favorisant des enquêtes, des expérimentations, des évaluations de qualité dans ce secteur. Deux cent trente-cinq projets ont été acceptés dans le cadre de ces programmes entre 1971-1973 et 1985-1986 requérant 4 764 090,00 $.

Il convient de souligner aussi l'implantation, en 1983-1984, du programme de développement informatique, lequel a permis, au cours des trois dernières années, de financer 23 projets pour un montant total de 990 440,00 $ [1].

Signalons enfin que les programmes de recherche financés par la Direction générale de l'enseignement collégial, en particulier PROSIP, ont été profondément modifiés et intégrés sous le titre de "Programme d'aide à la recherche sur la pédagogie et l'apprentissage".

---

1. Direction de la recherche et du développement (D.G.E.C.).

c) ACSAIR

Le programme d'aide aux chercheurs des collèges et aux chercheurs sans affiliation institutionnelle reconnue (ACSAIR) du fonds FCAR a été implanté en 1982-1983. Son objectif est la promotion de la recherche libre dans les divers champs disciplinaires et secteurs technologiques couverts par l'enseignement collégial.

De 1982 à 1986, 108 projets ont été acceptés, dont 2,7 M de $ en dégagement, pour un total de déboursés de 3,8 M de $, soit 35 000,00 $ par projet [1].

2.3.2 Programme de transfert des ressources scientifiques vers l'entreprise

Ce programme, d'une durée de trois années, a débuté en 1984-1985. Il poursuit plus particulièrement les objectifs suivants :

- soutenir les établissements d'enseignement universitaire et collégial désireux d'effectuer un transfert de ressources et de connaissances scientifiques et technologiques vers les industries;

- renforcer les liens de collaboration et de complémentarité entre les établissements d'enseignement et de recherche et les entreprises québécoises;

- supporter les activités d'innovation et de recherche des entreprises.

---

1. Synthèse des quatre premières années de subvention du programme ACSAIR (FCAR) pour les chercheurs des collèges, Service de la recherche et du développement, D.G.E.C.

Devant permettre aux établissements d'enseignement universitaire et collégial de se voir rembourser les salaires et avantages sociaux des professeurs ou chercheurs détachés vers l'entreprise, ce programme prévoyait les budgets d'opération suivants : 2 M de $ en 1984-1985, 2,1 M de $ en 1985-1986 et 2,2 M de $ en 1986-1987.

Dès la première année de fonctionnement du programme, sur 44 projets acceptés, 35 émanaient des collèges et requéraient 79,5 % du budget dépensé, soit un peu plus de 1,1 M de $. Pour l'année 1985-1986, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science a subventionné 83 projets au total, 77 proviennent des cégeps; les fonds actuellement engagés pour 1986-1987 totalisent 1,1 M de $.

2.3.3 Les activités de coopération en éducation

Les activités de coopération en éducation varient en fonction des besoins et des ressources en présence. C'est ainsi que pour la France et les autres pays d'Europe, la préoccupation est centrée particulièrement sur la formation et le perfectionnement des personnels, le développement des programmes et des méthodes d'enseignement, les échanges, les coproductions ainsi que les divers aspects de la gestion pédagogique.

Par ailleurs, la coopération et les échanges en matière d'éducation et de culture entre les gouvernements du Québec et de l'Ontario visent le perfectionnement du personnel des collèges par les échanges de leurs compétences respectives. En ce qui touche la coopération avec les Etats-Unis et les autres provinces, les activités ne sont pas aussi développées.

En 1985, 126 projets de coopération ont été réalisés avec la collaboration de 36 collèges. 409 professeurs, administrateurs, professionnels du réseau

collégial ont participé à ces échanges, dont 158 à des missions québécoises et 251 à titre d'"hôtes des missionnaires" au Québec [1].

2.3.4 Colloques et guides pédagogiques

La Direction générale de l'enseignement collégial contribue à la tenue de colloques dans les collèges favorisant l'appropriation des nouveaux programmes ou des programmes révisés dans les secteurs de formation générale et professionnelle.

De 1984 à 1986, 15 colloques ont été subventionnés pour un total de déboursés de 79 200,00 $ [2].

En outre, la Direction générale de l'enseignement collégial contribue également à l'appropriation des nouveaux programmes par l'élaboration de guides pédagogiques découlant des travaux des coordinations provinciales et de la mise en place des programmes de l'éducation des adultes.

En 1985-1986, 34 guides pédagogiques ont été élaborés, totalisant un déboursé de 100 000,00 $.

2.3.5 Les centres spécialisés

Les centres spécialisés, dont la création remonte à l'année 1983-1984, se sont vu confier le mandat de transmettre aux entreprises des connaissances technologiques que les collèges ont développées. Intégrés à part entière aux cégeps, ces centres, en plus de contribuer à l'accomplissement de la mission d'enseignement, sont chargés de recherches appliquées

---

1. Données fournies par le secteur de la coopération avec l'extérieur de la Direction générale de l'enseignement collégial.

2. Données fournies par le Service des programmes de la Direction générale de l'enseignement collégial.

dans le domaine de la technologie et de la formation technique des professeurs de l'enseignement professionnel.

Depuis 1983-1984, douze centres spécialisés dans les domaines suivants ont été implantés : pêches, technologie physique, systèmes ordinés, meuble et bois ouvré, textile, mode, production automatisée, technologie minérale, robotique, foresterie, métallurgie, bureautique.

En 1985-1986, le gouvernement accordait une subvention totale de près de 3 M de $ pour l'ensemble de ces centres, y compris l'équivalent de deux postes d'enseignants à temps complet par centre.

RÉSUMÉ

À la suite de cet examen, sept constats s'imposent :

1° Dans l'ensemble des budgets consacrés au perfectionnement, l'enveloppe réservée à des activités institutionnelles constitue plus du tiers des budgets totaux. Les collèges, aidés par des comités locaux de perfectionnement gérent eux-mêmes ces argents. On déplore souvent l'absence d'objectifs précis et le manque d'implication des départements à l'attribution de ces argents. Sans doute l'adoption d'une politique de développement institutionnel permettrait de mieux cerner des priorités et d'établir des critères de sélection plus serrés.

2° Si on considère l'ensemble des activités qui se déroulent en matière de perfectionnement, on constate qu'environ 50 % sont dévolues à des activités créditées. Ce qui laisse entrevoir que la course aux crédits n'est pas le fait de la majorité des enseignants. Par ailleurs l'examen de l'ensemble des activités créditées permet de cerner le programme Performa qui en comptabilise environ la moitié. Le caractère de ce programme, décentralisé et sur mesure, juxtaposé au grand nombre d'activités non créditées organisées par et pour les cégeps permettent d'affirmer que la

réalité pédagogique au collégial a requis la majeure partie des efforts de perfectionnement. Ce faisant, l'ordre d'enseignement collégial a comblé une lacune des universités. Pour Performa, la juridiction assurée par l'Université de Sherbrooke a servi à catalyser des énergies et des compétences propres au milieu collégial lui-même.

3° On peut constater à l'examen des programmes de perfectionnement qu'on a accordé une importance moindre au perfectionnement technologique et disciplinaire. Toutefois, dans les dernières années, aussi bien pour Performa que les autres activités, on constate une recrudescence vers des perfectionnements technologiques et disciplinaires. Deux facteurs peuvent l'expliquer : la rapide évolution technologique se traduisant par des modifications profondes des programmes et, d'autre part le nombre d'années d'éloignement par les professeurs de l'industrie ou des universités requérant de leur part la nécessité de se ressourcer.

4° Les budgets gouvernementaux de perfectionnement se sont accrus considérablement de 1981 à 1986. De 373 418,00 $ qu'ils étaient en 1981-1982, ils sont passés à 800 000,00 $ en 1985-1986. Les demandes de perfectionnement en provenance des collèges ont doublé. Toutefois, les compressions budgétaires ont ramené le budget du perfectionnement des enseignants en 1986-1987 à 695 700,00 $.

5° Par ailleurs, le gouvernement a considérablement élargi les sources de financement des activités connexes au perfectionnement.

6° Dans l'ensemble, les nombreux intervenants et activités qui concourent au perfectionnement requièrent qu'on établisse mieux la problématique afin de départager les rôles et responsabilités des parties et de permettre l'évolution du perfectionnement.

7° Les programmes gouvernementaux de perfectionnement ont été établis à partir des années '80 et n'ont pas fait, depuis, l'objet de révision.

3. PROBLÉMATIQUE ACTUELLE : LES ENSEIGNANTS ET LES ÉLÉMENTS CONJONCTURELS

Les sections qui précèdent ont permis de situer sommairement le perfectionnement dans ses perspectives historiques et d'identifier les sources de financement consacrées à cette mission. Les divers constats établis requièrent qu'on les mette en parallèle avec l'ensemble des facteurs qui influencent la problématique actuelle. Avant d'identifier ces facteurs, il convient d'examiner quelques caractéristiques des enseignants.

3.1 PORTRAIT DES ENSEIGNANTS

En 1983-1984, on dénombrait environ 9 500 enseignants oeuvrant à temps complet à l'enseignement régulier. Il faut ajouter à ceux-ci les 1 484 enseignants équivalents temps complet des services de l'éducation des adultes. Pour leur part, les collèges privés recrutaient 1 353 enseignants [1]. Les données utilisées ci-après concernent les deux premières cohortes d'enseignants du collège public.

3.1.1 L'âge, l'expérience, la scolarisation

Le Conseil des collèges, dans son Étude de la pratique professionnelle des enseignants et enseignantes des cégeps constate que le corps professoral des différents départements des collèges est composé de 44 % d'enseignants possédant douze ans ou moins d'expérience et de 56 % plus de douze ans. 36 % possèdent de 16 à 17 ans de scolarité reconnue et 64 % de 18 à 20 ans. Il y a lieu de présumer que ces caractéristiques s'appliquent sensiblement aux enseignants de l'éducation des adultes ainsi qu'à ceux des établissements privés. Si on exclut ces deux dernières cohortes - éducation aux adultes et enseignement privé - le tableau suivant établit la répartition des enseignants selon leur appartenance disciplinaire et leur niveau de scolarisation.

---

1. Source : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, Direction générale de l'enseignement collégial, Direction des effectifs et conditions de travail (S.P.E.C.)

NIVEAU DE QUALIFICATION DES ENSEIGNANTS DU COLLÉGIAL PAR TITRES REGROUPÉS ET PAR FAMILLES DISCIPLINAIRES DES DIPLÔMES OBTENUS OU POSTULÉS EN 1983-1984

Titres / Familles disciplinaires	Diplômes obtenus et en cours								Grand total N = 100 %	%
	3e cycle		2e cycle		1er cycle		Autres qualif.			
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Lettres	234	20,9	485	43,2	369	32,9	34	3,0	1 122	100
Sc. hum. et sociales	472	20,6	1 020	44,5	735	32,0	67	2,9	2 294	100
Sc. pures et appliquées	341	13,6	724	28,9	1 387	55,3	57	2,2	2 509	100
Adm., comm. et affaires	63	3,2	433	21,9	938	47,5	524	27,4	1 976	100
Éducation	66	3,2	601	29,4	1 300	63,6	78	3,8	2 045	100
Arts et artis.	9	2,7	74	22,2	208	62,5	42	12,6	333	100
Sc. santé	11	1,6	128	19,0	519	77,2	14	2,1	672	100
Technologie	0	-	1	0,2	63	13,9	390	85,9	454	100
Autres	15	3,3	29	6,4	211	46,3	201	44,0	456	100
TOTAL	1 211	10,2	3 495	29,5	5 730	48,3	1 425	12,0	11 861	100

Source : Direction de la recherche et du développement (O.G.E.C.) Programmes de fusion SPOQ-charges, SPOQ-fonctions et ICARE (M.E.Q.).

Ce tableau et d'autres données portant sur le corps professoral de l'enseignement régulier pour l'année 1983-1984 amènent à établir les constats suivants :

- au niveau des deuxième et troisième cycles, le nombre des diplômes en cours ou obtenus implique plus de 40 % des enseignants. Environ 50 % d'entre eux poursuivent leurs études en vue de l'obtention de l'un ou l'autre de ces diplômes;

- un autre 48,3 % ont obtenu ou est en voie d'obtenir un diplôme de 1er cycle;

- les enseignants qui ont obtenu des diplômes en sciences humaines et sociales ainsi qu'en lettres sont les plus hautement scolarisés;

- mis à part le secteur des sciences pures et appliquées, où les enseignants sont appelés à renforcer les assises scientifiques des techniques ou champ de spécialisation, les enseignants qui ont obtenu des diplômes dans les secteurs technologiques font un effort considérable pour obtenir un grade de premier cycle ou un autre type de qualification;

- le problème crucial concerne sans doute les enseignants formés dans le secteur technologique, en fait, dans les anciennes écoles techniques, pour lequel 85,9 % des enseignants ont obtenu ou poursuivent un autre type de qualification : soit un certificat de 1er cycle ou encore un D.E.C. spécialisé. Ces enseignants, doit-on présumer, ont été engagés sur la base de leur expérience industrielle ou technique. Cette catégorie représente environ 10 % des enseignants du secteur professionnel des cégeps;

- l'important effort de perfectionnement s'explique sans doute en bonne partie par le fait que les enseignants qui ont quitté l'université ou l'industrie depuis environ douze ans - soit la moyenne des années d'expérience - sentent le besoin de mettre à jour leurs connaissances et d'actualiser leurs expertises.

Ce dernier constat amène à examiner la question de la stabilité des enseignants.

3.1.2 La stabilité des enseignants

On constate que la majorité des enseignants des cégeps ont entre 30 et 45 ans. Cette importante concentration d'âge laisse prévoir peu de prises de retraite d'ici dix ans et donc peu de possibilités d'engager de nouvelles recrues.

Le Conseil supérieur de l'éducation, dans son avis Pour le renouvellement et le ressourcement du personnel de l'éducation a fait état du vieillissement professionnel pouvant atteindre des enseignants de tout âge. Plusieurs facteurs y contribuent : manque de ressourcement professionnel qui amène des enseignants à se voir dépassés par l'évolution des changements sociaux et les progrès technologiques, la routine d'une tâche spécialisée, l'absence de mobilité professionnelle et de diversification des tâches, la fatigue accumulée devant les exigences de la tâche d'enseignement.

L'étude de la pratique professionnelle des enseignants, réalisée par le Conseil des collèges [1] avec plus de nuances, montre que "le malaise de l'enseignant de cégep est repérable dans plusieurs champs et dimensions de sa pratique professionnelle (évaluation des étudiants, comportement pédagogique, utilisation de resssources didactiques, relations avec l'administration)". Malgré ce fait, comme le souligne le Conseil des collèges, l'expérience et la force de l'âge peuvent pallier le vieillissement professionnel : "... on s'aperçoit que les enseignants à temps complet des cégeps sont encore relativement jeunes (même si on n'y compte qu'environ 3 % de moins de 30 ans) et qu'ils sont gens d'expérience. On peut sans doute se poser certaines questions sur le niveau et la pertinence de leurs diplômes (en particulier dans le domaine pédagogique), mais il demeure que le fait pour une institution, quelle qu'elle soit, d'avoir à son service un personnel ayant de telles caractéristiques ne peut pas être considéré autrement que comme un atout, voire comme un atout exceptionnel".

---

1. Conseil des collèges, Étude de la pratique professionnelle des enseignants et des enseignantes de cégep, déc. 1985.

La stabilité du corps enseignant, le fort mouvement de scolarisation qu'on y observe, combiné au fait que de nombreux programmes ou activités directes ou connexes au perfectionnement sont offerts devraient permettre aux enseignants de faire face aux divers facteurs qui marquent la conjoncture actuelle.

3.2 ÉLÉMENTS CONJONCTURELS

L'examen de la situation qui prévaut à l'enseignement collégial permet d'identifier un certain nombre de faits qui caractérisent la problématique du perfectionnement. Même s'ils ne sont pas exhaustifs, les traits que nous avons recensés semblent constituer les événements majeurs.

3.2.1 La polyvalence des enseignants

La stabilisation des clientèles étudiantes, de même que les compressions budgétaires que les collèges connaissent, ne permettent pas de procéder à de nouveaux engagements. Par ailleurs, contrairement au secondaire, l'enseignant est souvent engagé pour offrir des cours déterminés. Cet engagement prend souvent une forme exclusive. Le cloisonnement des regroupements d'enseignants ne constitue pas non plus pour l'enseignant un incitatif à exploiter toute sa compétence. Il faudra donc que les collèges encouragent les enseignants à étendre leurs champs d'expertises et à devenir plus polyvalents à l'intérieur de leurs champs disciplinaires. Or, il s'avère qu'un enseignant ayant offert le même cours, option ou spécialité, durant des années, doit rafraîchir et élargir ses connaissances afin d'acquérir une plus grande mobilité.

3.2.2 La formation professionnelle et le développement technologique

Dans son Livre Blanc, Les collèges du Québec, le gouvernement affirmait que "l'enseignement professionnel de niveau collégial constitue un rouage important de la politique de développement technologique du Québec". Le Québec est entré dans une ère

nouvelle. De plus en plus d'énergies doivent être déployées pour moderniser les usines, automatiser les moyens de production, commercialiser les produits. Le gouvernement affirmait, d'autre part, que "ce développement doit pouvoir compter sur ce lieu privilégié de formation supérieure qu'est l'enseignement professionnel collégial". Cet enseignement a connu un essor impressionnant au cours des dernières années tant par le nombre et la qualité des programmes que par l'importance de ses effectifs. Les collèges dispensent actuellement 140 programmes de diplômes de l'enseignement collégial (D.E.C.), 253 programmes de certificats de l'enseignement collégial (C.E.C.), de diplômes de perfectionnement de l'enseignement collégial (D.P.E.C.) ou d'attestations d'études collégiales (A.E.C.).

Or, il n'est pas tout d'offrir une variété de programmes, il faut également que les enseignants soient préparés à donner un enseignement qui corresponde aux exigences de la profession et de l'évolution technologique. Comme on l'a vu précédemment, plusieurs enseignants ont quitté l'industrie depuis dix ou quinze ans. Cette situation amène souvent les entreprises à affirmer que la formation ne correspond plus à leurs besoins.

3.3 LE VIRAGE TECHNOLOGIQUE DANS LES CÉGEPS

3.3.1 La révision des programmes

Le Virage technologique s'effectue à l'enseignement collégial principalement par la révision et l'adaptation des programmes de formation. Entre 1983 et 1988, près d'une centaine de programmes auront été révisés. Le développement de la micro-informatique, des techniques de conception et de fabrication assistées par ordinateurs exige l'actualisation des connaissances des enseignants en fonction des nouvelles technologies.

La révision en profondeur des programmes à l'enseignement collégial a un impact considérable sur les besoins de perfectionnement. En 1986-1987, 83 programmes, soit 61,5 % des programmes à l'enseignement collégial auront été révisés en profondeur. Ces programmes révisés nécessiteraient un perfectionnement prioritaire pour environ 6 000 enseignants. De ces 83 programmes, 67,5 % (56 programmes) sont touchés par l'intégration de la micro-informatique (nouveau contenu, nouvelle approche pédagogique, nouveaux instruments). La mise à jour des connaissances des enseignants de ces programmes requéreraient 298 activités de perfectionnement regroupant 20 personnes chacune. L'estimé du coût s'élève à 1,5 M de $.

Le programme de perfectionnement collectif permet actuellement de répondre à une partie des besoins d'appropriation des enseignants de ces nouveaux programmes ou programmes révisés, mais seules des activités de perfectionnement de courte durée sont réalisables.

De plus, le développement et la révision des programmes bénéficient de mesures d'aide notamment par le moyen de la coordination des programmes au régulier et la préparation des programmes pour la formation des adultes.

3.3.2 Les nouveaux équipements

Les technologies de l'avenir, qu'elles soient du secteur de l'électronique ou de l'énergie, reposent sur des matériaux nouveaux. À la fin de la décennie 1980-1990, les collèges auront reçu 42,5 M de $ pour l'acquisition d'équipements pédagogiques, 10 M de $ pour la micro-informatique et environ 30 M de $ pour l'acquisition d'équipements reliés au Virage technologique. Le grand total pour ces investissements se chiffre donc à plus de 80 M de $.

À l'éducation des adultes, les subventions fédérales de la caisse d'accroissement des compétences professionnelles ont rendu possible l'achat de nombreux équipements. Cependant aucun budget n'a été prévu pour le perfectionnement des formateurs d'adultes et des techniciens qui doivent utiliser ces équipements.

L'achat d'un nouvel équipement implique, pour les collèges, la préparation de plans et devis, la négociation avec les compagnies, la formation de une ou plusieurs personnes pour son utilisation, le développement d'habilités et la mise à jour des connaissances, de même que le réinvestissement d'expertise auprès d'autres utilisateurs du collège.

L'acquisition de nouveaux équipements bouleverse les tâches d'enseignement et entraîne de l'insécurité chez les enseignants. En outre, le coût du perfectionnement en matière d'équipements de haute technologie s'avère plus élevé que celui requis pour les autres types de perfectionnement. Il faudra en tenir compte.

3.4 LE DÉVELOPPEMENT DE L'ÉDUCATION DES ADULTES

L'éducation des adultes a connu une croissance constante depuis la création des cégeps. Le régime d'extension de l'enseignement régulier a rapidement amené une adaptation pédagogique et organisationnelle spécifique aux adultes. La recherche de la qualité de la formation aux adultes, la reconnaissance de cette formation (C.E.C., A.E.C., D.P.E.C. en plus du D.E.C.), le respect de la spécificité des caractéristiques et des besoins des adultes, ont donné lieu à la formation sur mesure.

Le corps professoral de l'éducation des adultes est composé de 50 % de pigistes provenant de l'extérieur du milieu collégial et de 50 % d'enseignants provenant du secteur régulier des collèges. Deux cents charges équivalent temps complet sont allouées pour l'enseignement et l'encadrement des enseignants.

Les services d'éducation des adultes, à la suite de l'Énoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes, ont marqué le pas particulièrement face à trois orientations :

a) l'accessibilité du système collégial et son ouverture aux caractéristiques et besoins spécifiques des adultes dans une perspective d'égalité des chances;

b) une formation qualifiante qui assure une adaptation et une maîtrise du changement dans une perspective d'éducation permanente;

c) une formation sur mesure de qualité pour répondre adéquatement à la diversification croissante des clientèles et de leurs besoins, de même qu'à la mission de service des collèges et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science face aux commissions de formation professionnelle et au ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu.

L'application de ces orientations implique diverses interventions dans les champs suivants : accueil et référence, reconnaissance des acquis, formation professionnelle dans diverses spécialités, actions auprès de P.M.E. et clientèles spécifiques (personnes handicapées, femmes).

Ces actions exigent des enseignants à l'éducation des adultes une souplesse et une rapidité dans l'adaptation ou l'élaboration de programmes, une maîtrise théorique et pratique des changements technologiques, une capacité d'assurer une formation qualifiante.

La mise en place d'un perfectionnement adéquat pour les formateurs d'adultes constitue l'un des axes de l'Énoncé gouvernemental en éducation des adultes. Les principes suivants ont été retenus :

1° la compétence pédagogique repose sur la maîtrise de la discipline de la technique et doit s'accompagner d'un enseignement adapté à la situation et aux conditions d'apprentissage de l'adulte;

2° une grande polyvalence commandée par la pédagogie qu'exige l'éducation des adultes doit être visée;

3° le perfectionnement doit se situer près de l'action des formateurs d'adultes;

4° on doit poursuivre un perfectionnement en cours d'emploi qui s'insère dans le plan de développement pédagogique annuel de chaque service d'éducation des adultes.

Jusqu'en 1982-1983, le perfectionnement était assumé et soutenu, pour une bonne part, par le ministère de l'Éducation (Direction générale de l'éducation des adultes), grâce à l'équipe d'aide au développement. Depuis la disparition de l'équipe d'aide au développement, en 1983-1984, près de 80 % du personnel de l'enseignement aux adultes ne reçoit aucun perfectionnement. Soulignons que la moitié du personnel à temps partiel et à taux horaire n'ont pas accès au perfectionnement par le truchement des conventions collectives.

L'instauration par la Direction générale de l'enseignement collégial, en 1985-1986, d'un volet au programme de perfectionnement collectif pour les formateurs d'adultes a permis l'amorce d'une réponse à ces besoins. Toutefois, les restrictions budgétaires mettent en péril cette amorce.

3.5 L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Le réseau de l'enseignement public n'est pas le seul touché par cette conjoncture. Si on peut induire, sans trop grand risque d'erreurs que le corps enseignant des établissements privés d'enseignement collégial entretient des similitudes avec celui du public, il faut aussi conclure qu'il connaît les mêmes besoins. On peut en voir un indice dans le fait que ces établissements consacrent au perfectionnement une proportion de leur budget de fonctionnement sensiblement comparable à celle accordée au public.

Le projet en matière de perfectionnement de l'Association des collèges du Québec, insiste sur des préoccupations semblables à celles recensées dans le présent document. Si, en raison de sa spécificité, il appartient au réseau privé de financer ces activités, il apparaît opportun qu'on l'associe en l'informant mieux des programmes offerts au public et qu'on multiplie entre les deux réseaux les occasions d'échanges sur le vécu du perfectionnement.

RÉSUMÉ

Au terme de cette évaluation de la conjoncture actuelle des besoins de perfectionnement, résumons en sept points les éléments majeurs.

1° Les collèges auront peu de possibilités de renouveler leur personnel d'ici dix ans et devront s'engager à ressourcer leur personnel en tenant compte des changements sociaux, des progrès technologiques et des compressions budgétaires. Dans ce sens, ils auront à faire des choix entre le développement disciplinaire et le développement pédagogique. Quelle que soit l'orientation empruntée, il apparaît nécessaire que le perfectionnement vise l'accroissement de la polyvalence des enseignants.

2° L'enseignement professionnel constitue un apport important au développement de la main-d'oeuvre scientifique et technologique. Or, l'éloignement de nombreux enseignants du milieu industriel, depuis dix ou quinze ans, constitue un handicap majeur à un enseignement adapté. Le programme de stages en entreprise tente de combler cette lacune. Mais les demandes totalisent le double du budget disponible.

3° Par ailleurs, le développement des centres spécialisés implique la préparation d'enseignants et de techniciens très compétents, toujours à la fine pointe des développements technologiques. Hormis les programmes de subvention à la recherche, aucun programme ne permet actuellement le perfectionnement de ces personnels.

4° La révision en profondeur de 83 programmes à l'enseignement collégial exigera, en 1986-1987, le perfectionnement de 6 000 enseignants. L'estimé du coût s'élève à 1,5 M de $. Le budget disponible est de 572 525,00 $.

5° L'acquisition d'équipements liés au virage technologique bouleverse les tâches d'enseignement et implique un perfectionnement parfois fort exigeant, qui dépasse les possibilités des collèges.

6° L'accroissement et la diversification des clientèles et des champs d'interventions en éducation des adultes, de même que les conditions particulières des formateurs d'adultes exigent la mise en place d'un perfectionnement adéquat pour ceux-ci.

7° Le réseau des établissements privés, qui finance lui-même ses activités de perfectionnement, rencontre des besoins similaires au réseau public et pourrait éventuellement s'associer à des activités élaborées pour ce dernier.

4. LES EXIGENCES DE LA SITUATION ACTUELLE

Les collèges, plus particulièrement les enseignants, constituent le maillon indispensable du développement de la main-d'oeuvre scientifique et technologique. Le progrès des connaissances, l'évolution de la société, les changements apportés au système éducatif et aux programmes d'études constituent autant de défis professionnels que doivent sans cesse relever les enseignants et les autres personnels des collèges. Relever ces défis implique diverses activités de perfectionnement et une meilleure prise en charge par chacune des parties intéressées de ses responsabilités propres.

4.1 DES ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT DIVERSIFIÉES

Le perfectionnement englobe des objectifs multiples et, partant, requiert des activités diversifiées. Il peut viser le développement organisationnel, le développement professionnel et le développement personnel.

Le développement organisationnel est commandé par l'évolution du système d'enseignement qui doit s'adapter aux changements sociaux et technologiques qui, bien souvent surviennent de façon brusque et requièrent des adaptations urgentes. Ces changements impliquent des précisions quant à l'application des politiques majeures qui entraînent des révisions profondes de programmes et de cours et l'utilisation de nouveaux équipements dans le cadre de programmes spéciaux.

L'évolution entraîne souvent des adaptations modifiant les règles d'affectation et entraînant des conséquences fâcheuses telles les mises en disponibilité ou les réorientation des enseignants vers un nouveau champ ou une nouvelle discipline d'enseignement. Ces modifications imposées par le système éducatif exigent une mise à jour des connaissances ou le développement de nouvelles compétences chez les enseignants.

Une deuxième visée du perfectionnement origine de l'évolution normale de la pratique professionnelle de l'enseignant compte tenu des innovations scientifiques et techniques constantes ou simplement de son cheminement de carrière.

L'exercice de la profession enseignante nécessite l'approfondissement, l'enrichissement et l'évaluation de la compétence professionnelle. L'enseignant est le premier intéressé à ce type de développement. En outre, les collèges y trouvent également un intérêt dans la mesure où les enseignants améliorent la qualité de leur enseignement. C'est pourquoi le perfectionnement requiert que non seulement l'enseignant y consacre du temps personnel, mais aussi que l'établissement alloue du temps de travail à cette fin.

Enfin, un troisième besoin de perfectionnement naît du désir d'épanouissement personnel de l'enseignant et de la réalisation de ses aspirations. Il répond au besoin, pour chaque personne, de renouveler sans cesse les éléments de base de sa culture personnelle dans un monde en profonde transformation et face à un renouvellement constant des valeurs : les enseignants doivent consacrer de leur temps personnel au perfectionnement relié le plus immédiatement à leurs besoins individuels. On s'attend à trouver chez les enseignants un engagement plus grand dans son propre développement intellectuel que chez la plupart des travailleurs des autres secteurs.

Le perfectionnement des enseignants doit s'inspirer du principe de l'éducation permanente qui consiste à développer, de manière incessante, la personne dans ses diverses potentialités. À ce titre, le perfectionnement n'est jamais terminé. L'accent doit porter sur un perfectionnement continu, orienté vers la satisfaction des besoins organisationnels, professionnels et personnels.

4.2 LES ZONES DE RESPONSABILITÉ

Le perfectionnement ne constitue pas une exigence qui repose uniquement sur l'enseignant même s'il en est le principal agent. Il requiert, à des niveaux et selon des degrés divers, l'intervention de nombreux partenaires. À ce titre, il s'inscrit dans un système requérant que chaque partie occupe la place qui lui revient et exerce son rôle propre et tout son rôle.

Au nom du Gouvernement, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science doit veiller à l'application des lois relatives à l'éducation et au financement des établissements. Pour l'ordre d'enseignement collégial, il s'agit de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel et de la Loi sur l'enseignement privé. La loi sur les cégeps donne au ministre le pouvoir de créer des collèges pour offrir les programmes d'enseignement qu'il les autorise à offrir. Il finance les collèges à cette fin. De façon habituelle, le financement consenti devrait permettre aux collèges d'offrir les programmes pour lesquels ils ont été autorisés et maintenir à jour le niveau de compétences professionnelles des enseignants.

Le ministère intervient cependant de façon particulière et directe afin de permettre aux collèges de faire face aux situations que lui-même crée en modifiant profondément les programmes d'enseignement ou encore pour permettre de faire face à des situations exceptionnelles. C'est ainsi que, depuis le début des années 1980, il a créé des programmes spécifiques de perfectionnement en raison en particulier de la conjoncture générée par l'impact des nouvelles technologies sur les programmes d'enseignement et les inconvénients entraînés par l'application des dispositions tenant lieu des conventions collectives. De plus, il maintient un ensemble d'activités connexes qui s'avèrent des instruments utiles de perfectionnement.

Enfin, pour venir en aide aux collèges, il soutient financièrement les universités afin qu'elles offrent des programmes de perfectionnement et il négocie avec les industries afin de permettre l'accomplissement de stages indispensables au perfectionnement technologique et professionnel. Une plus grande sensibilisation de ces deux derniers partenaires et l'établissement de liens plus étroits avec les collèges devraient permettre un meilleur accomplissement du perfectionnement. Ces derniers ont des responsabilités auxquelles elles ne sauraient se dérober.

Le collège a la responsabilité d'offrir les programmes d'enseignement pour lesquels il a reçu l'autorisation ministérielle. Il lui revient d'engager à cette fin les enseignants dont il a besoin. Dans le collège, de façon générale

et au premier niveau l'engagement s'effectue après une procédure de sélection qui fait appel aux enseignants regroupés selon diverses modalités, la plus fréquente étant le département. C'est le département qui encadre l'enseignant, identifie ses besoins de perfectionnement et les communique à la direction du collège. Ce dernier, en fonction des ressources financières dont il dispose et des priorités qu'il s'est défini, accorde le perfectionnement requis pour l'enseignant.

On a constaté précédemment que, depuis la création des cégeps, un accent spécial a été mis sur le perfectionnement pédagogique. La conjoncture actuelle semble commander la réorientation de ces activités vers le disciplinaire et le technologique. C'est ce que constate le Conseil des collèges quand il parle de "la suprématie du contenu". Ce sont les collèges eux-mêmes qui doivent déterminer des orientations du perfectionnement. On décèle des signes de cette réorientation dans le projet de maîtrise disciplinaire de Performa, le grand nombre d'enseignants des disciplines qui poursuivent des études en vue de l'obtention de grades universitaires et l'importance grandissante que prennent les stages pour les enseignants en milieu de travail ou dans l'industrie. On remarque de plus que le perfectionnement collectif emprunte la même voie et s'oriente vers les besoins plus immédiats des programmes et de l'enseignement. La principale force du collectif c'est un même objectif partagé par ceux et celles qui le constituent. Quoiqu'il en soit, il revient à chaque collège de se donner une politique institutionnelle explicite en matière de perfectionnement. Le ministère reconnaît leurs responsabilités premières en ce domaine.

4.3 PARTAGE PLUS CLAIR DES RESPONSABILITÉS

Comme on l'a vu, le perfectionnement des enseignants, en regard de son triple objectif, ne saurait s'effectuer sans un partage clair des responsabilités.

4.3.1 Responsabilités des collèges

Le collège est responsable de mettre en place les moyens qui permettent de maintenir et d'accroître les compétences pédagogiques et disciplinaires de ses enseignants. De concert avec les assemblées départementales, il doit analyser les besoins de perfectionnement, établir les priorités locales, organiser et évaluer les activités de perfectionnement. Par ailleurs, l'enseignant doit assurer, comme faisant partie de sa fonction, le maintien de ses connaissances et de ses compétences eu égard à l'exercice de ses fonctions d'enseignement ou de soutien à l'enseignement. La profession d'enseignant n'échappe pas aux nécessités de la formation continue. Le droit d'exercer ne scelle pas une compétence acquise une fois pour toutes; il inclut le devoir de maintenir une compétence reconnue.

4.3.2 Responsabilités des universités

Les universités, particulièrement les établissements de l'Université du Québec, en raison de sa loi constituante, ont pour mission de mettre en place des programmes et des activités à caractère collectif en concertation avec les collèges visant le perfectionnement des enseignants du secteur général et, plus particulièrement, du secteur professionnel. Par rapport aux enseignants de ce secteur, nous n'avons pas le sentiment que les universités ont pris toute la place qui leur revient.

4.3.3 Responsabilités du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science a la responsabilité du développement du réseau collégial. À ce titre, il lui appartient de définir les orientations et les priorités nationales et de s'impliquer dans le perfectionnement du personnel enseignant en regard des nécessités qui découlent de l'évolution et des transformations du système éducatif. Ainsi, il lui appartient d'assurer aux enseignants les conditions et ressources nécessaires

à tout perfectionnement organisationnel, rendu obligatoire par les opérations de révisions majeures de programmes, l'implantation de nouveaux équipements et l'application de grandes politiques. Par ailleurs, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science doit veiller à répartir équitablement les fonds disponibles et évaluer la qualité du travail accompli.

5. LES MESURES PRÉCONISÉES

La problématique considérée et les responsabilités clarifiées, montrent assez clairement les pistes qu'il faut prendre. Il appartient maintenant aux partenaires identifiés d'assumer leurs responsabilités et de définir les actions qu'ils entendent prendre, dans les meilleurs délais possibles.

D'ores et déjà toutefois, il s'avère important que le ministère mette en place les mesures spécifiques suivantes :

- effectuer les études d'impact et orienter les actions des divers intervenants qui concourent directement ou indirectement au perfectionnement découlant de la révision ou de l'implantation des programmes ministériels. À cette fin, la Direction générale de l'enseignement collégial utilisera l'expertise des coordinations provinciales dans le but de définir les activités de perfectionnement requises, leur durée et leur coût;

- harmoniser l'ensemble des programmes ministériels et les ajuster en fonction de l'exercice de ses responsabilités propres et des priorités qu'il aura retenues de concert avec les partenaires du réseau. Réorienter ces programmes ou décentraliser ceux qui ne correspondent plus à l'exercice des responsabilités définies. Limiter la durée des programmes qui répondent à une situation conjoncturelle;

- proposer au ministère, en particulier à la Direction générale de l'enseignement et de la recherche universitaire, d'adopter les mesures propres à amener les universités à s'impliquer davantage dans la réponse aux besoins de formation et de perfectionnement des enseignants du collégial, particulièrement ceux du secteur professionnel et de l'éducation aux adultes en prenant mieux en compte l'expertise qui existe déjà à cette fin dans les collèges et dans l'industrie.

BILAN DES FONDS INVESTIS DANS LES PROGRAMMES DE SUBVENTIONS AU PERFECTIONNEMENT ET RECYCLAGE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS GÉRÉS À LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL

Programmes	Projets soumis	Projets acceptés	Subvention $	Subvention moyenne par projet $
Programme de stages en entreprise	179	113	676 563,50	5 987,28
Perfectionnement collectif	177	121	313 210,89	2 588,51
Programme de perfectionnement collectif à l'intention des services de l'éducation des adultes (début du programme Hiver 1986)	35	27	59 645,00	2 209,07
Progamme de recyclage des enseignantes et des enseignants mis en disponibilité dans les cégeps	136	33	1 155 000,00	35 000,00
TOTAL	527	294	2 204 419,39	7 498,02